

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui suksesi kepemimpinan dan motivasi intrinsik terhadap kinerja organisasi dengan budaya organisasi sebagai variabel intervening pada SMKN di Bangkalan. Pengambilan data dilakukan melalui distribusi kuesioner dengan teknik random sampling kepada 232 responden. Metode analisis data menggunakan analisis SEM dengan metode Partial Least Square. Hasil penelitian ini: Suksesi kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja organisasi dengan koefisien sebesar -0,387, t-statistik 4,773, dan p-value 0,000 ( $< 0,05$ ). Motivasi intrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi, dengan koefisien sebesar 0,352, t-statistik 2,734 dan p-value 0,006. Suksesi kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap budaya organisasi, dengan koefisien -0,224, t-statistik 5,420 dan p-value 0,000. Motivasi intrinsik menunjukkan pengaruh positif terhadap budaya organisasi, dengan koefisien 0,320, t-statistik 2,925 dan p-value 0,003. Budaya organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi dengan koefisien 0,370, t-statistik 5,274, dan p-value 0,000. suksesi kepemimpinan memiliki pengaruh tidak langsung yang negatif dan signifikan terhadap kinerja organisasi melalui budaya organisasi. Nilai koefisien sebesar -0,083 dengan t-statistik 2,436 dan *p-value* 0,015 ( $< 0,05$ ). Motivasi intrinsik berpengaruh tidak langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi melalui budaya organisasi, dengan nilai koefisien sebesar 0,118, t-statistik 2,212, dan *p-value* 0,027. Hasil ini menunjukkan pentingnya suksesi kepemimpinan dan motivasi intrinsik dalam meningkatkan kinerja organisasi dengan budaya organisasi sebagai variabel intervening pada SMKN di Bangkalan.

**Kata Kunci:** Suksesi Kepemimpinan, Motivasi Intrinsik, Budaya Organisasi, Kinerja Organisasi

## ***ABSTRACT***

This study aims to determine the effect of Leadership Succession and intrinsic motivation with Organizational Culture on Organizational Performance as an intervening variable at SMKN in Bangkalan. Data were carried out by the distribution of questionnaires and random sampling technique to 232 respondents. Using the SEM analysis with Partial Least Square Method, the results showed that Leadership succession has a negative and significant effect on organizational performance with a coefficient of -0.387, t-statistic 4.773, and p-value 0.000 ( $<0.05$ ). Intrinsic motivation has a positive and significant effect on organizational performance, with a coefficient of 0.352, t-statistic 2.734 and p-value 0.006. Leadership succession has a negative and significant effect on organizational culture, with a coefficient of -0.224, T-statistic of 5.420 and p-value of 0.000. Intrinsic motivation shows a positive influence on organizational culture, with a coefficient of 0.320, T-statistic of 2.925 and p-value of 0.003. Organizational culture is shown to have a positive and significant effect on organizational performance with a coefficient of 0.370, a T-statistic of 5.274, and a p-value of 0.000. Leadership succession has a negative and significant indirect effect on organizational performance through organizational culture. The coefficient value is -0.083 with a T-statistic of 2.436 and a p-value of 0.015 ( $<0.05$ ). Intrinsic motivation has a positive and significant indirect effect on organizational performance through organizational culture, with a coefficient value of 0.118, T-statistic 2.212, and p-value 0.027. These results indicate the importance of leadership succession and intrinsic motivation in improving organizational performance with organizational culture as an intervening variable at SMKN in Bangkalan. These results showed the urgency of Leadership Succession and Organizational Culture in improving Organizational Performance with Intrinsic Motivation as an intervening variable at SMKN in Bangkalan.

**Keywords:** Leadership Succession, Intrinsic Motivation, Organizational Culture, Organizational Performance